

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

The Factors related to the effectiveness of strategic management manpower development Prevention and control of disease and health hazards Office of Disease Prevention and Control 3, Nakhon Sawan Province.

Amonrat Apitedpanich

Office of Disease Prevention and Control Region 3, Nakhon Sawan Province

Received: Mar 14, 2025 | Revised: April 11, 2025 | Accepted: April 21, 2025

Abstract

This quantitative research aimed to examine the effectiveness of management and investigate the relationship between personal factors, managerial factors, and management effectiveness in the strategic development of the workforce for disease prevention and health hazard control at the Office of Disease Prevention and Control 3, Nakhon Sawan Province. The study sample comprised 113 participants. The questionnaire used had a reliability coefficient of 0.92. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, stepwise multiple regression, Spearman's rank correlation coefficient, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 38.05% of the participants were male and 61.95% were female. The majority (35.40%) were aged between 36–45 years, held a bachelor's degree or equivalent (61.95%), were government officers (68.14%), and had more than five years of work experience (57.52%). The level of managerial factors was high ($\bar{X} = 143.51$, S.D. = 21.653), and the effectiveness of workforce development strategy management for disease prevention and health hazard control was also high ($\bar{X} = 36.49$, S.D. = 5.754). Personal factors had a low and statistically insignificant relationship with management effectiveness at the 0.05 significance level. However, three managerial factors were significantly related to management effectiveness: shared values (p-value < 0.001, $\beta = 0.401$), skills (p-value = 0.017, $\beta = 0.257$), and personnel placement (p-value = 0.026, $\beta = 0.240$). These factors collectively accounted for 70.5% of the variance in management effectiveness (Adjusted $R^2 = 0.705$). The findings provide a foundation for planning and improving management effectiveness in workforce development strategies for disease prevention and health hazard control in relevant agencies.

Correspondence: Amonrat Apitedpanich

E-mail: amonrat_njaw@hotmail.com

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์

อมรรัตน์ อภัยเทศพานิช

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์

วันรับ: 14 มีนาคม 2568 | วันแก้ไข: 11 เมษายน 2568 | วันตอบรับ: 21 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุแบบขั้นตอนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายร้อยละ 38.05 เพศหญิงร้อยละ 61.95 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 35.40 การศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ร้อยละ 61.95 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 68.14 และปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 57.52 ระดับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 143.51$, S.D. = 21.653) ประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ อยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 36.49$, S.D. = 5.754) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่ำและไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กับประสิทธิผล ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม (p-value < 0.001, $\beta = 0.401$) ด้านทักษะ (p-value = 0.017, $\beta = 0.257$) และด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (p-value = 0.026, $\beta = 0.240$) โดยสามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ได้ร้อยละ 70.5 (Adjusted $R^2 = 0.705$) เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของหน่วยงานต่อไป

ติดต่อผู้นิพนธ์: อมรรัตน์ อภัยเทศพานิช

อีเมล: amonrat_njaw@hotmail.com

Keywords

Management effectiveness

managerial factors

workforce development strategy

disease prevention

health hazard control 3 Nakhon Sawan

คำสำคัญ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ปัจจัยการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

การป้องกันโรค

ภัยสุขภาพสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3

จังหวัดนครสวรรค์

บทนำ

จากสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบบริการมากขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานราชการมีการทบทวนแผนงานให้สอดคล้องกับประเทศไทย และความต้องการของประชาชนด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น กระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์⁽¹⁾ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1. Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2. Service Excellence (บริการเป็นเลิศ) 3. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) 4. Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ) เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย โดยนำกรอบแนวคิดประเทศไทย 4.0” กรมควบคุมโรค ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. 2561 - 2580 มีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี (ลดเสี่ยง ลดป่วย ลดตาย) มีระบบป้องกันควบคุมโรคที่ได้มาตรฐาน” สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ (สคร.3 นว.) เป็นหน่วยงานวิชาการส่วนกลางตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค สนับสนุนวิชาการ ให้หน่วยงานเครือข่ายด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด ได้แก่ ชัยนาท นครสวรรค์ อุทัยธานี กำแพงเพชร และพิจิตร โดยปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมควบคุมโรค โดยมียุทธศาสตร์ด้านบุคลากร คือ 1) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 2) มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจที่ปรับเปลี่ยน 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานกรมควบคุม กลุ่มพัฒนาองค์กร ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 มีบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาระยะตามแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 163 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 95 คน พนักงานราชการ 29 คน ลูกจ้างประจำ 14 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 7 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ 18 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 85 คน (ร้อยละ 52.15) รองลงมาคือ ปริญญาโท 39 คน (ร้อยละ 23.93) ต่ำกว่าปริญญาตรี 34 คน (ร้อยละ 20.86) ปริญญาเอก 5 คน (ร้อยละ 3.06) ประเภทสายงาน แบ่งเป็นสายงานหลัก 77 คน (ร้อยละ 47.24) ได้แก่ แพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาล เจ้าพนักงานสาธารณสุข นักเทคนิคการแพทย์ นักกัญญาวิทยา เป็นต้น สายงานสนับสนุน 45 คน (ร้อยละ 27.61) ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ไม่รวมลูกจ้างประจำ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างโครงการ 41 คน (ร้อยละ 25.15) ช่วงวัย Gen X มีอายุระหว่าง 38-53 ปี Gen Y มีอายุระหว่าง 21-37 ปี Baby Boomer มีอายุระหว่าง 54-72 ปี ส่วนใหญ่อยู่ใน Gen X 68 คน (ร้อยละ 41.72) รองลงมาคือ Gen Y 67 คน (ร้อยละ 41.10) Gen B 28 คน (ร้อยละ 17.18) ประเภทตำแหน่ง⁽²⁾ แบ่งเป็น ประเภทอำนวยการ 1 คน (ร้อยละ 0.61) ประเภทวิชาการ 101 คน (ร้อยละ 61.96) ประเภททั่วไป 62 คน (ร้อยละ 38.04) มีโครงสร้างองค์กร ที่ปรับตามมติคณะกรรมการบริหารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ในปีงบประมาณ 2567 เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2567 จากเดิม 10 กลุ่ม 2 ศูนย์ 2 งาน เป็น 9 กลุ่ม 4 ศูนย์ 1 งาน

จากการปรบรคองสร้งองคร้ดงกล่ว สงผลกระทบต่อการดำนเนการตามยทธสตรที่ 5 การพฒนากาลงคนดำนการปองกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เนองการปรบเปลยนบุคคลกรในตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงาน ปรกอบกับการขอโอน ขอ้าย รับบรรจุใหม่บุคคลกร จงทำให้เกิดความไม่ ต่อเนองทางดำนการบรหารงาน ดำนการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล นอกจากน้ยังมีการปรบเปลยน ผู้รับผดชอบ และผู้ขับเคลือนแผนยทธสตรการพฒนากาลงคน สงผลให้ประสทธิผลการบรหารงานดำน ยทธสตรการพฒนากาลงคน ดำนการปองกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนกงานปองกันควบคุมโรคที่ 3 จงหวัดนครสวรจรค์ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนการดำนเนการตามแผนยทธสตรการ พฒนากาลงคนดำนการปองกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ต้งไว้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศีกษา ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสทธิผลการบรหารงาน ดำนยทธสตรการพฒนากาลงคนดำนการปองกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ สำนกงานปองกันควบคุมโรคที่ 3 จงหวัดนครสวรจรค์ โดยใช้องค์ปรกอบแนวคิดของ แมคคินซีย์ (7S Framework of McKinsey)⁽³⁾ ได้แก่ ดำนกลยุทธ ดำนโครงสร้าง ดำนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ดำนบุคคลกร ดำนทักษะ ดำนรูปแบบการบรหารจัดการ ดำนค่านิยมร่วม มาเป็นปัจจัยในการศีกษา เพื่อนำไปสู่แนวทางการพฒนาประสทธิผลการบรหารจัดการ ดำนการวางแผน การดำนเนการ และการติดตาม ประเมินผล ตามยทธสตรการพฒนากาลงคนดำนการปองกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนกงาน ปองกันควบคุมโรคที่ 3 จงหวัดนครสวรจรค์ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศีกษาความสัมพันธ์ระหว่งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบรหาร กับประสทธิผลการ บรหารงานดำนยทธสตรการพฒนากาลงคน ดำนการปองกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำน กงานปองกันควบคุมโรคที่ 3 จงหวัดนครสวรจรค์
2. เพื่อศีกษาระดับประสทธิผลการบรหารงาน ดำนยทธสตรการพฒนากาลงคน ดำนการปองกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนกงานปองกันควบคุมโรคที่ 3 จงหวัดนครสวรจรค์

วัสดุและวิธีการศีกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลแบบตัดขวาง (Cross sectional survey Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม 2568 กับบุคคลกรของสำนกงานปองกันควบคุมโรคที่ 3 จงหวัดนครสวรจรค์ ประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 138 คำนวน ขนาดตัวอย่าง จากสูตรวิธีการคำนวนขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ย กรณิทราบขนาดประชากรของ แดเนียล⁽⁴⁾ โดยใช้สูตรในการคำนวน ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2 \alpha_{/2} P(1-P)}{(N-1)d^2 + Z^2 \alpha_{/2} P(1-P)}$$

$$= 99$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 99 คน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อปองกันความผดพลาดจิง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้แบบสอบถามคืนมาและสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 113 คน (Sathian et al., 2010)⁽⁵⁾

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งหมด 113 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบการกำหนดสัดส่วน (Quota sampling) กับกลุ่มงานต่างๆในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งหมด 15 กลุ่มงาน ได้แก่ ผู้บริหาร กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนากิจการ กลุ่มยุทธศาสตร์และประเมินผล กลุ่มพัฒนาวิชาการและนวัตกรรม กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข กลุ่มเขตเมืองและเครือข่าย กลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค กลุ่มโรคไม่ติดต่อและสื่อสารความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ กลุ่มโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ศูนย์เวชศาสตร์ป้องกันคลินิก ศูนย์โรคติดต่อ ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 3.1 จังหวัดกำแพงเพชร ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 3.2 จังหวัดนครสวรรค์ งานดิจิทัลสุขภาพ สัดส่วน 1.22 : 1 และขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากตามรายชื่อจนครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเองผ่านระบบ Online โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเองผ่านระบบ Online Google Forms ประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหาร 7 ประเด็น (7S Framework) โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้จากการศึกษาของเสาวนารถ เล็กเลสินธุ์⁽⁶⁾ มีข้อคำถาม จำนวน 35 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก โดยปรับตามเกณฑ์ของ Likert Scale⁽⁷⁾ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามแนวคิดการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยของเบสท์⁽⁸⁾ กำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ย คือ คะแนนเฉลี่ยอยู่ 35 – 81.66 หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 81.67 – 128.33 หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 128.34 ขึ้นไป หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้จากการศึกษาของ วาสนา จังพานิช⁽⁹⁾ มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก โดยปรับตามเกณฑ์ของ Likert Scale⁽⁷⁾ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ค่าคะแนนรวม 45 คะแนน แปลผลคะแนนโดยนำคะแนนจริงที่ได้หารด้วยจำนวนข้อเป็นคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และแบ่งเป็นระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านการเงินการบัญชีโดยใช้แบบค่าพิสัย นำคะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุด และนำผลลัพธ์ที่ได้ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 14-25 ใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามแนวคิดการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยของเบสท์⁽⁸⁾ แปลผลคะแนนเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 9 – 21 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักงานป้องกัน

ควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์ อยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่ง 22 – 33 หมายถึง ประสัทธิผลกรรบริหรกรนด้ำนยุทธศตรกรรพัฒนากำลักรน ด้ำนกรป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์ อยู่ในระดับปานกลร และคะแนนเฉลี่ยตั้งแต 34 ขึ้นไป หมายถึง ประสัทธิผลกรรบริหรกรนด้ำนยุทธศตรกรรพัฒนากำลักรน ด้ำนกรป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์ อยู่ในระดับสูง

แบบสอบถำนนี้ผู้วิจัยสร้งขึ้นด้ำนกรตรวจสอบความตรงตามเนื้อหกรแบบสอบถำนโดยผู้เชียวชญ 3 ทำน ได้ค้ำดัชนีความสอดคล้องระหว่งข้อค้ำถำนกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ำกับ 0.66 ซึ่งมีค้ำระหว่ง 0.5 – 1.00 ซึ่งสมำรณำไปใช้ได้ แล้วนำแบบสอบถำนไปทดลองใช้กับบุคลกร สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จัรงหวัดสระบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลักรและมีพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศักรษคร้งนี้ พบว่ำค้ำสมประสัทธิธัธอัลฟำครอนบาค (Conbrach’s alpha coefficient) ภำพรวมเท่ำกับ 0.92 และด้ำนประสัทธิผลกรรบริหรกรน ด้ำนยุทธศตรกรรพัฒนากำลักรน ด้ำนกรป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เท่ำกับ 0.98 ซึ่งมำกกว่ำเกณฑ์ความเชือม้นที่ยอมรับได้คือ มีค้ำมำกกว่ำ 0.7 ดังนั้นแบบสอบถำนสมำรณำไปใช้ได้

กรรวิเคราะห้ข้อมูล

กรรวิเคราะห้ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนำ (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค้ำความถี่ ค้ำร้อยละ ค้ำเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมำตรฐำน อธิบำยลักษณะของลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ ำยุ ระดับกรรศักรษลุ่ม/งำน ต้ำแหน่งงำน ระยะเวลำกรรปฏิบัติงำนที่สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์ วิเคราะห้ระดับกรรบริหรกรน ด้ำนยุทธศตรกรรพัฒนากำลักรน ด้ำนกรป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์ หรือประเด็นในกรรวิเคราะห้สภำพในองค้กร 7 ประเด็น (7S Framework) ศักรษำจ้จ้ยที่มีความสัมพันธ์กับประสัทธิผลกรรบริหรกรน ด้ำนยุทธศตรกรรพัฒนากำลักรน ด้ำนกรป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์ โดยใช้สถิติกรรวิเคราะห้กรรถถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นต้อน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) ค้ำสมประสัทธิธัธสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation – coefficient) ค้ำสมประสัทธิธัธสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และยอมรับความมีนัยสำคักรงสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐำนกรรวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐำนของกรรวิจัย ไว้ดังนี้

1. อำจ้จ้ยส่วนบุคลกรและกรรบริหรกรนภำยในองค้กร 7S Framework of Mckinsey มีความสัมพันธ์กับประสัทธิผลกรรบริหรกรนด้ำนยุทธศตรกรรพัฒนากำลักรนด้ำนกรป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์
2. ประสัทธิผลกรรบริหรกรน ด้ำนยุทธศตรกรรพัฒนากำลักรน ด้ำนกรป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักรงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จัรงหวัดนครสรวรร์ อยู่ในระดับสูง

จริยธรรมวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ได้พิจารณาตามมติที่ประชุมครั้งที่ 6/2567 วันที่ 26 ธันวาคม 2567 อนุมัติตามหนังสือรับรองเลขที่ NSWPHOEC-046/67 หมายเลขการวิจัย NSWPHO-046/67

ผลการศึกษา

นำเสนอตามวัตถุประสงค์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.95 เพศชาย ร้อยละ 38.05 ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี มากที่สุดร้อยละ 35.40 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า มากที่สุดร้อยละ 61.95 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่กลุ่มบริหารทั่วไปมากที่สุดร้อยละ 19.47 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ มากที่สุดร้อยละ 68.14 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มากที่สุดร้อยละ 57.52 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 113)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	38.05
หญิง	70	61.95
ช่วงอายุ⁽¹⁰⁾		
น้อยกว่า 35 ปี	27	23.89
36-45 ปี	40	35.40
46-55 ปี	28	24.78
56-60 ปี	18	15.93
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษา	7	6.19
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	70	61.95
ปริญญาโท	33	29.20
ปริญญาเอก	3	2.65
กลุ่ม/งาน		
ผู้บริหาร	5	4.42
กลุ่มบริหารทั่วไป	22	19.47
กลุ่มพัฒนาองค์กร	11	9.73
กลุ่มยุทธศาสตร์และประเมินผล	6	5.31
กลุ่มพัฒนาวิชาการและนวัตกรรม	4	3.54
กลุ่มระบาดวิทยาและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข	4	3.54
กลุ่มเขตเมืองและเครือข่าย	4	3.54
กลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค	5	4.42
กลุ่มโรคไม่ติดต่อและสื่อสาร	9	7.96

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ		
กลุ่มโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	5	4.42
ศูนย์เวชศาสตร์ป้องกันคลินิก	10	8.85
ศูนย์โรคติดต่อ	5	4.42
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 3.1 จังหวัดกำแพงเพชร	8	7.08
ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงที่ 3.2 จังหวัดนครสวรรค์	9	7.96
งานดิจิทัลสุขภาพ	6	5.31
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	77	68.14
พนักงานราชการ	25	22.12
ลูกจ้างประจำ	11	9.73
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 6 เดือน	7	6.19
ระหว่าง 6 เดือน - 1 ปี	6	5.31
1 ปี - 3 ปี	27	23.89
3 ปี - 5 ปี	8	7.08
มากกว่า 5 ปี	65	57.52

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยด้านการบริหารอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 143.51$, S.D. = 21.653) และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์อยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 20.66$, S.D. = 2.821) ด้านโครงสร้างอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 20.46$, S.D. = 2.961) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 20.59$, S.D. = 2.951) ด้านบุคลากรอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 20.22$, S.D. = 3.292) ด้านทักษะอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 20.26$, S.D. = 3.190) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 20.58$, S.D. = 3.204) ด้านค่านิยมร่วมอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 20.74$, S.D. = 3.234) ดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุด และระดับความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกรายด้านตามปัจจัยด้านการบริหาร (n = 113)

ระดับปัจจัยการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\pm$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด - ค่าสูงสุด	ระดับความคิดเห็น
ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	20.66 $\pm$ 2.821	15 - 25	สูง
ด้านโครงสร้าง (Structure)	20.46 $\pm$ 2.961	15 - 25	สูง
ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (System)	20.59 $\pm$ 2.951	15 - 25	สูง
ด้านบุคลากร (Staff)	20.22 $\pm$ 3.292	14 - 25	สูง
ด้านทักษะ (Skills)	20.26 $\pm$ 3.190	15 - 25	สูง
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	20.58 $\pm$ 3.204	14 - 25	สูง
ด้านค่านิยมร่วม (Shared values)	20.74 $\pm$ 3.234	15 - 25	สูง
ระดับปัจจัยด้านการบริหารภาพรวม	143.51 $\pm$ 21.653	103 - 175	สูง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 36.49$, S.D. = 5.754) และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 12.17$, S.D. = 1.908) ด้านการดำเนินงานอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 12.14$, S.D. = 1.931) ด้านการติดตามประเมินผลอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 12.18$, S.D. = 1.914) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุด และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกรายด้านตามประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (n = 113)

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน	ค่าเฉลี่ย $\pm$ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด - ค่าสูงสุด	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการวางแผน	12.17 $\pm$ 1.908	9 - 15	สูง
ด้านการดำเนินการ	12.14 $\pm$ 1.931	9 - 15	สูง
ด้านการติดตามประเมินผล	12.18 $\pm$ 1.914	9 - 15	สูง
ประสิทธิผลการบริหารงานภาพรวม	36.49 $\pm$ 5.754	27 - 45	สูง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank correlation - coefficient)

จากผลวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่ม/งาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่ำ⁽¹¹⁾ และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่ม/งาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ (n = 113)

ตัวแปร	ประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน	
	r	p
เพศ	-.129	.173
อายุ	-.094	.322
ระดับการศึกษา	-.084	.378
กลุ่ม/งาน	-.005	.960
ตำแหน่งงาน	.116	.223
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.080	.398

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.764$, $p < 0.001$) ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.771$, $p < 0.001$) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.784$, $p < 0.001$) ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.745$, $p < 0.001$) ด้านทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.787$, $p < 0.001$) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.760$, $p < 0.001$) ด้านค่านิยมร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.804$, $p < 0.001$)⁽¹²⁾ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ($n = 113$)

ตัวแปร	ประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนฯ	
	r	p
ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	0.764**	<0.001
ด้านโครงสร้าง (Structure)	0.771**	<0.001
ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (System)	0.784**	<0.001
ด้านบุคลากร (Staff)	0.745**	<0.001
ด้านทักษะ (Skills)	0.787**	<0.001
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	0.760**	<0.001
ด้านค่านิยมร่วม (Shared values)	0.804**	<0.001

** $p < 0.01$

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน⁽¹²⁾ พบว่า มีปัจจัยการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งหมด 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม (Shared values) ($p\text{-value} < 0.001$, $\beta = 0.401$) ด้านทักษะ (Skills) ($p\text{-value} = 0.017$, $\beta = 0.257$) และด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (System) ($p\text{-value} = 0.026$, $\beta = 0.240$) โดยสามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 70.5 (Adjusted $R^2 = 0.705$) ดังนี้

ประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ = $0.381 + 0.401$ (Shared values) + 0.257 (Skills) + 0.240 (System) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ($n = 113$)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	P-value
Shared values	0.078	0.401	4.192	<0.001
Skills	0.050	0.257	2.416	0.017
System	0.051	0.240	2.265	0.026
Constant (a) = 0.381, R square = 0.713, Adjusted R ² = 0.705, F =90.097, p-value< 0.001				

b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นค่า Unstandardized Coefficient จะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง

β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งค่า Standardized Coefficient จะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

วิจารณ์

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่ม/งาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่ำกับประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบ 3 ตัวแปรซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มงาน ระดับการศึกษา อายุ และเพศ สอดคล้องกับการศึกษาของนิมนน ทองแสน⁽¹³⁾ พบว่า พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ตัวแปรที่ทำการศึกษาทั้งสิ้น 7 ตัวแปร พบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบ 3 ตัวแปรซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ได้แก่ 1) ด้านค่านิยมร่วม (Shared values) 2) ด้านทักษะ (Skills) และ 3) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (System) สามารถอภิปรายรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านค่านิยมร่วม (Shared values) ค่านิยมร่วม มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ค่านิยมร่วมเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีความเชื่อที่ถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันขององค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีความคิดความเชื่อร่วมกัน จะส่งผลให้มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่ขัดค่านิยมของคนใดคนหนึ่ง ส่งผลให้ผลงานนั้นออกมาดี

มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นการสร้างค่านิยมร่วม เป็นสิ่งที่ควรสร้างขึ้นจากการยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยการนำเสนอสิ่งที่คาดหวังในการปฏิบัติร่วมกัน พร้อมกับตกลงวิธีปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องในค่านิยมที่ได้เลือกขึ้นมาใช้เป็นยุทธวิธีหลักในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมักร บัวบาน⁽¹⁴⁾ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เพราะค่านิยมร่วมเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึก ค่านิยม ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกัน

ด้านทักษะ (Skills) ทักษะ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.017$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการพัฒนาทางด้านทักษะ โดยเฉพาะทักษะในการทำงานที่เฉพาะเจาะจง และเป็นทักษะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ วาสนา จังพานิช⁽⁹⁾ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ ส่งผลกระทบต่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้ร้อยละ 87.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน (System) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.026$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารจัดการในด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน เป็นการบริหารจัดการความสามารถของบุคลากรเป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้ เพราะนั่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กร การบริหารจัดการในส่วนของบุคคล เรื่องทักษะการทำงาน, ประสบการณ์การทำงาน, ไปจนถึงเรื่องของลักษณะนิสัย หากทุกอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงาน ก็จะทำให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหาใด ๆ แล้วสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็สามารถฝึกอบรมได้ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนฤต โพธิ์เงิน⁽¹⁵⁾ ศึกษาเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ร้อยละ 60.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 36.49$, S.D. = 5.754) และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 12.17$, S.D. = 1.908) ด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 12.14$, S.D. = 1.931) ด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 12.18$, S.D. = 1.914) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ในภาพรวมการบริหารงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์นั้น ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน และให้ความสำคัญในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน มีคณะทำงานพัฒนากำลังคนครอบคลุมทุกกลุ่มงาน และมีกระบวนการถ่ายทอด สื่อสาร แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีความครอบคลุมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล รายงานผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน ด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในเขตสุขภาพที่ 3 สอดคล้องกับการศึกษาของ จูรีรัตน์ กิจสมพร, วิไลพร รังควัต, พิษณุสินี มงคลศิริ, พยงค์ เทพอักษร⁽¹⁶⁾ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนและแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของเขตสุขภาพในประเทศไทย: มุมมองผู้กำหนดนโยบาย วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพคือการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับระบบฐานข้อมูลบุคลากรทุกระดับที่มีความเป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

1. Human Resources Management Division, Department of Disease Control. Human resources strategy and action plan of the Department of Disease Control, 2017–2036. Accessed September 10, 2024. Available from: <https://ddc.moph.go.th/uploads/publish/989620200310142003.pdf>
2. Office of Disease Prevention and Control Region 3, Nakhon Sawan. (2022). Personnel data classified by position type of the Office of Disease Prevention and Control Region 3, Nakhon Sawan, as of August 5, 2022. Available from: https://fliphtml5.com/ywsve/gngf/basic?utm_source=chatgpt.com
3. Garnika S, Santi Tho P. Organizational management according to 7s concept of McKinsey that fosters innovation: a case study of organizations awarded exemplary innovation. Thai Journal of Humanities, Social Sciences, and Arts. 2018;11(3):1419–35.
4. Daniel WW. Biostatistics: Basic concepts and methodology for the health sciences. 9th ed. New York: Wiley & Sons; 2010.
5. Sathian B, Sreedharan J, Boboo SN, Sharan K, Abhilash E, Rajesh E. Relevance of sample size determination in medical research. Nepal J Epidemiol. 2010;1(1):4–10.

6. Leklersindhu S. Management of local administrative organizations in central province, 2017. Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University: Nontaburi: Rajapruk University. (in Thai)
7. Muanmee W. Factor influencing preventive behaviors for cerebrovascular disease among hypertensive patients in Bangsakam district, Phitsanulok, 2014. J Nurs Health. (in Thai)
8. Best J. Research in education. New Jersey: Prentice Hall; 1977.
9. Jungpanich V. Factors affecting finance administration efficiency of the hospital, 2018. Hua Hin Sook Jai Klai Kangwon J. 2018; 3(1): 97-111. (in Thai)
10. Panpim N. Factors associated with the efficiency of financial and accounting management at the Disease Control Office 3, Nakhon Sawan Province. J Health Dis Control Office 3, Nakhon Sawan Province. 2021.
11. Laolerdrattana C. Factors related to work motivation of employees of the Sports Authority of Thailand [thesis]. Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University; 2010. (in Thai)
12. Vanichbuncha K, Vanichbuncha T. Using SPSS for Windows for Data Analysis, 2015. Bangkok: Threelada Printery. (in Thai)
13. Tongsan N. Factors effecting work efficiency of employees in cosmetics manufacturing business in Pathumthani, 2016. EAU Heritage J Soc Sci Hum. 2016; 6(2): 121-132. Available from: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/250921>
14. Bourban S. Factors Affecting the Work Efficiency of Personnel in the Office of Disease Prevention and Control Region 12, Songkhla, 2024. STOU Acad J Res Innov (Humanities Social Sci). 2024; 4(1): 81-95. Available from: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/InnovationStou/article/view/269964>
15. Pho-ngurn T. Students' satisfaction with the bachelor good governance principles affecting the effectiveness of the administration of sub-district municipalities in Pathum Thani province. J Mani Chettha Ram Wat Chommani. 2024. Available from: <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/4442>
16. Kitsomporn J, Runkawat V, Mongkhonsiri P. Supporting Factors and Guidelines for Human Resource Development for Health Care Systems in Health Regions in Thailand: Policy Makers' Perspectives. Thai J Public Health Health Sci. 2020. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tjph/article/view/241795/165874> (in Thai)